Leeuwendaal

Talent Primair

IKC CADANS
BEWEEG JIJ MET ONS MEE?



Concept fusie-effectrapportage

Talent Primair en IKC Cadans

1 april 2026

Opdrachtgever:	Talent Primair en IKC Cadans
Auteur:	Leeuwendaal
Kenmerk:	V2
Projectnummer:	A07537

Winthontlaan 1
3526 KV Utrecht

Postbus 1408
3500 BK Utrecht

088 00 868 00
Leeuwendaal.nl

Inhoud

1.	**Inleiding**		**4**
2.	**Proces**		**5**
	2.1	Fasering	5
	2.2	Betrokkenen: hun rol en bevoegdheid	5
	2.3	De projectinrichting	6
3.	**Context-/ probleemanalyse**		**7**
4.	**Effecten op de bestuurlijke inrichting**		**8**
	4.1	Bestuur en toezicht	8
	4.2	Aansturing scholen en locaties	8
	4.3	Gevolgen voor de medezeggenschap	8
	4.4	Ondersteuning door bestuursbureau en kwaliteitsborging	8
5.	**Effecten op het onderwijs**		**9**
	5.1	Effecten op het onderwijs (Talent Primair)	9
	5.2	Effecten op het onderwijs (IKC Cadans Weesp)	9
	5.2.1	Borgen en vergroten expertise	9
	5.2.2	Positionering en slagkracht	10
	5.3	Risico’s en randvoorwaarden	10
6.	**Effecten op het personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat**		**11**
	6.1	Personeelssamenstelling IKC Cadans	11
	6.2	Effecten op medewerkers (Talent Primair)	11
	6.3	Effecten op medewerkers (IKC Cadans Weesp)	12
	6.3.1	Versterken verbondenheid	12
	6.3.2	Rechtszekerheid en verstevigen HR-beleid	13
	6.3.3	Overgang personeel	13
	6.4	Gevolgen voor toegankelijkheid, keuzevrijheid en diversiteit	17
7.	**Effecten op de voorzieningen en huisvesting**		**19**
	7.1	Effecten van bestuursoverdracht	19
	7.2	Aanstaande nieuwbouw	19
8.	**Kosten en baten van de bestuursoverdracht**		**20**
	8.1	Leerlingontwikkeling	20
	8.2	Financiële positie	20

8.3 Financiële overdracht 21

9. Besluitvorming, implementatie en evaluatie 22

9.1 Besluitvorming 22

9.2 Voorbeeld van de implementatiestappen 22

9.3 Evaluatie 22

10. Advies gemeenten 24

Bijlage I: Adviezen colleges B&W

1. Inleiding

IKC Cadans stichting onderwijs heeft de wens geuit zich aan te sluiten bij Talent Primair. IKC Cadans stichting Onderwijs, hierna te noemen: IKC Cadans, is een kleine organisatie met scholen in oprichting. IKC Cadans bestaat uit locaties met een innovatief concept waarbij kinderopvang en onderwijs intensief samenwerken en daardoor tot een alternatief dagritme komen voor kinderen. IKC Cadans bestaat uit twee locaties, een locatie in Weesp en een locatie in Berkel en Rodenrijs.

IKC Cadans is als organisatie kwetsbaar. De verantwoordingslast voor schoolbesturen neemt toe. Daarnaast wordt er veel meer regionaal gewerkt, wat veel tijd van het bestuur vraagt. Tijd die het bestuur niet in de aansturing van de organisatie kan steken. Met de omvang van IKC Cadans is het daarnaast lastig om een goede staforganisatie in te richten zonder dat dit te veel middelen aan het primaire proces onttrekt. De besturen van IKC Cadans en Talent Primair hebben gesprekken gevoerd, wat heeft geresulteerd in de intentie om een bestuursoverdracht (c.q. bestuurlijke fusie), na onderzoek naar de effecten ervan, per 1 januari 2027 te realiseren.

De locatie in Berkel en Rodenrijs zal per 1 augustus 2026 moeten sluiten, tenzij deze vestiging wordt overgedragen aan een schoolbestuur binnen de regio. De minister van OCW heeft geconstateerd dat deze locatie niet aan de stichtingsnorm voor een nieuwe school voldoet en heeft daarom besloten de bekostiging van de betreffende locatie per 1 augustus 2026 te beëindigen.
Voor de locatie in Weesp heeft dit geen gevolgen.

In het verlengde van het intentiebesluit tot een bestuursoverdracht is ook besloten dat het stafbureau van Talent Primair sinds 1 januari 2026 IKC Cadans ondersteunt. Daarnaast is in opmaat naar een bestuursoverdracht op het niveau van de raad van toezicht en het bestuur een personele unie ingericht. De personele unie is een constructie waarbij de raad van toezicht en het bestuur van de twee stichtingen bemenst worden door dezelfde personen. De personele unie is geen aparte rechtspersoon, maar een ‘belangengemeenschap’ van samenwerkende instellingen. Bij een personele unie blijven de huidige stichtingen dus bestaan.
De reden van deze tussenstap was dat bij IKC Cadans een vraagstuk lag met betrekking tot discontinuïteit van de bemensing van het bestuur. Daarnaast vonden de besturen van Talent Primair en IKC Cadans het van belang om in opmaat naar de bestuursoverdracht de deskundigheid en processen van Talent Primair bij IKC Cadans in te brengen, omdat de Onderwijsinspectie IKC Cadans een herstelopdracht heeft gegeven met betrekking tot de inrichting en werking van de bestuurlijke organisatie.

In de afgelopen maanden is onderzocht of de bestuursoverdracht voor Talent Primair en IKC Cadans inderdaad een wenselijke constructie is en daarom is ook onderzoek gedaan naar de effecten en mogelijke risico’s.
De voorgenomen bestuursoverdracht is met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden en raden van toezicht van beide organisaties besproken. Daarnaast zijn medewerkers geïnformeerd over de voorgenomen bestuursoverdracht en het onderzoek.

Met de onderwijsvakbonden wordt in de komende maanden decentraal georganiseerd overleg (DGO) gevoerd over de overgang van de medewerkers van IKC Cadans naar Talent primair.
Parallel daaraan worden de ouders geraadpleegd in nauwe samenwerking met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden van IKC Cadans en Talent Primair. Na deze raadpleging van de ouders wordt de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden gevraagd om met de bestuursoverdracht in te stemmen. Ook wordt de raden van toezicht gevraagd om de bestuursoverdracht goed te keuren en worden de college B&W gevraagd om te adviseren over de wenselijkheid van de bestuursoverdracht. Na besluitvorming wordt de minister van OCW gevraagd in te stemmen (in het kader van de fusietoets). Deze fusie-effectrapportage is dan ook mede bedoeld als document in het kader van de fusietoets.

2. Proces

2.1 Fasering

De realisatie van een bestuursoverdracht doorloopt verschillende fases. De eerste fases zijn inmiddels achter de rug, te weten de realisatie van de personele unie en de start van ondersteuning van IKC Cadans door het stafbureau van Talent Primair. Hieronder geven we het totale proces weer.

Fase	Omschrijving	Planning
0	**Communiceren** *Het proces start met communicatie. Raden van toezicht (RvT's), medezeggenschap, stafmedewerkers, medewerkers en ouders van IKC Cadans worden geïnformeerd over de start van het onderzoek naar een bestuursoverdracht en de daarbij horende stappen.*	September/oktober 2025
1	**Verdiepend onderzoek en voorbereiding eerste stap** *De financiële positie van IKC Cadans en Talent Primair wordt onderzocht. De uitkomsten daarvan zijn bepalend voor het vervolg. Daarnaast bereiden het stafbureau van Talent Primair en het administratiekantoor van IKC Cadans een overdracht van de administratie voor. Tot slot wordt de personele unie uitgewerkt.*	Oktober-november 2025
2	**Intentieverklaring en realisatie personele unie** *De resultaten van fase 1 worden verwoord in een intentieverklaring waarin de volgende stap is vastgelegd. Dit wordt met medezeggenschap, toezichthouders, staf en directeuren besproken. Daarnaast wordt aan deze gremia het besluit tot vorming van de personele unie en de inzet van het stafbureau voor IKC Cadans voorgelegd.*	December 2025
3	**Onderzoeken en uitwerken gevolgen** *Nadat de intentieverklaring is getekend worden de gevolgen van een bestuursoverdracht uitgewerkt.*	Januari 2026-april 2026
4	**Besluitvorming** *Binnen alle betrokken organisaties wordt belanghebbenden gevraagd om te besluiten over verdergaande samenwerking.*	Mei-juni 2026
5	**Implementatie** *Bij een bestuursoverdracht komen verschillende administratieve stappen aan de orde en de overdracht moet bij de notaris worden vastgelegd. In deze fase wordt dat uitgewerkt.*	>juli 2026

2.2 Betrokkenen: hun rol en bevoegdheid

Verschillende personen uit de organisaties hebben elk een eigen rol in het traject. De belanghebbenden denken mee, zorgen voor de juiste informatie en delen hun inzichten. Analyses, voorstellen en bevindingen worden bijvoorbeeld met verschillende betrokkenen besproken, met als doel om de voorstellen en bevindingen aan te vullen en aan te scherpen.

De volgende betrokkenen hebben een actieve rol.

Intern

- *Raden van toezicht (RvT's):* De RvT's zijn betrokken vanuit hun rol adviseur en klankbord voor de bestuurders. Bij de besluitvorming moeten zij conform de statuten een voorgenomen besluit goedkeuren.
- *Directeuren*: In het proces dienen de directeuren van de betrokken organisaties als belangrijke partners van de bestuurders bij de uitwerking van een bestuursoverdracht. Zij denken bijvoorbeeld mee in het onderzoek en hebben een belangrijke rol bij de communicatie.
- *Medezeggenschap*: De medezeggenschap heeft advies- of instemmingsrecht. Dat is hun formele rol. De medezeggenschap wordt geregeld gevraagd mee te denken en advies te geven over de vormgeving van verdere samenwerking. Daarnaast wordt zij meegenomen in de ontwikkeling van de verdergaande samenwerking.
- *Stafmedewerkers*: Stafmedewerkers van Talent Primair hebben een belangrijke rol in het onderzoek. Zij brengen kennis, informatie en inzichten, enz. in gedurende het onderzoeksproces en hebben een belangrijke rol bij de voorbereiding van het leveren van ondersteuning aan IKC Cadans. Er is dan ook frequent contact met de stafmedewerkers nodig.
- *Medewerkers*: Medewerkers van de betrokken scholen worden goed geïnformeerd over de voortgang. In het volgende hoofdstuk lichten we dat verder toe.
- *Leerlingen/ouders*: Hoewel een bestuursoverdracht ogenschijnlijk geen directe gevolgen voor leerlingen/ouders heeft, is het wel van belang om uit te leggen waarom partijen dit willen en wat effecten voor ouders en leerlingen er wel en niet zijn. Ouders/leerlingen worden daarom goed geïnformeerd.

Extern

Buiten de organisaties zijn tijdens het proces ook verschillende partijen betrokken:

- *Vakbonden:* Bij een bestuursoverdracht wordt met vakbonden overlegd over eventuele rechtspositionele gevolgen.
- *College van B&W:* Bij een bestuursoverdracht moeten de colleges van B&W van de gemeenten waar scholen van Talent Primair en IKC Cadans Weesp zijn gehuisvest om een advies worden gevraagd.

2.3 De projectinrichting

Om het proces aan te sturen en de regie goed te beleggen wordt de projectorganisatie als volgt ingericht.

Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit de bestuurders en de procesbegeleiding. De stuurgroep is verantwoordelijk voor het volgende:

- Nemen van voortgangsbesluiten tijdens het traject.
- Nemen van besluiten en het voorleggen van deze besluiten aan betrokkenen.
- Communicatie over het proces naar betrokkenen.
- Bewaken van het verloop van het traject en ingrijpen bij calamiteiten.
- Ontwikkelen van ideeën voor de vormgeving van de organisatie.

Werkgroep

In fase drie moeten inzichten ontstaan over de gevolgen van een bestuursoverdracht op het gebied van personeel, financiën, huisvesting en facilitair, ICT en administratie. Hiervoor is een werkgroep opgericht bestaande uit de controller en de HR-adviseur van Talent Primair en de directeur van de locatie Weesp.

Tussentijdse consultatie bij RvT's en medezeggenschap

Naast het onderzoeken en uitwerken in de werkgroep is het van belang om ook de RvT's en medezeggenschap tussentijds mee te nemen in de uitwerkingen. De verschillende stappen in het proces vormen een vast agendapunt bij deze gremia waarbij de stand van zaken en deeluitwerkingen worden besproken.

3. Context-/ probleemanalyse

De bovenschoolse organisatie van IKC Cadans is, zoals eerder vermeld, kwetsbaar en onvoldoende in staat om de ondersteuning op bijvoorbeeld het gebied van financiën, HR en facilitair/huisvesting aan bestuur en directie te bieden. Ondersteuning die in een meer complexe onderwijscontext nodig is. Voorbeelden van deze complexiteit zijn de eerder vermelde toename van de verantwoordingslast, de toename van het regionaal (samen)werken in het onderwijs en een toename van complexiteit in de leerlingpopulatie (meer zorgvragen in de school).
Bestuursoverdracht maakt dat IKC Cadans onderdeel wordt van een toekomstbestendige en robuuste organisatie.

Bestuursoverdracht van IKC Cadans aan Talent Primair heeft effect op twee niveaus. Ten eerste werkt IKC Cadans, zoals eerder vermeld, met een interessant en innovatief concept. Binnen Talent Primair is innovatie een belangrijk speerpunt. Het toevoegen van dergelijke innovatieve vormen aan de stichting betekent een impuls in innovatiekracht door het inbrengen van kennis en expertise.
Ten tweede levert de bestuursoverdracht een positieve bijdrage aan de robuustheid van het scholenlandschap van Talent Primair. Talent Primair is een gezonde stichting (zowel voor wat betreft kwaliteit als financiën). Toch kan Talent Primair als organisatie nog stabieler en gezonder worden als er een betere balans is tussen kleine en grote scholen binnen de kaders van de gemiddelde schoolgrootte.
De regio waar scholen van Talent Primair staan kent relatief weinig nieuwbouw van woningen. Weespersluis te Weesp is een omvangrijk nieuwbouwgebied. IKC Cadans Weesp groeit gezien deze ontwikkeling hard. De verwachting is dat het leerlingenaantal zal groeien naar rond de 400-550 leerlingen.

4. Effecten op de bestuurlijke inrichting

4.1 Bestuur en toezicht

Talent Primair wordt het bevoegd gezag van IKC Cadans Weesp (stichting onderwijs). De samenwerking met de kinderopvang BV van IKC Cadans wordt voorgezet, omdat vanuit die samenwerking het IKC-concept wordt vormgegeven. Hiertoe worden tussen Talent Primair en IKC Cadans kinderopvang afspraken en overeenkomsten opgesteld.
Doordat er op dit moment sprake is van een personele unie is de inrichting van de organisaties en de bijhorende besturingsfilosofie identiek. Een bestuursoverdracht per 1 januari 2027 heeft daarom geen effecten op de inrichting van de organisatie Talent Primair. De stichting Onderwijs van IKC Cadans zal na 1 januari 2027 ontbonden worden. Daarmee eindigt ook huidige personele unie op het niveau van bestuur en raad van toezicht.

4.2 Aansturing scholen en locaties

De bestuursoverdracht heeft geen effect op de positie van de scholen en de directeuren binnen Talent Primair en IKC Cadans. Binnen bestuurskaders zijn directeuren, in overleg met het team, de medezeggenschapsraad en de ouders autonoom in gebondenheid en integraal verantwoordelijk voor de ontwikkeling en kwaliteit van het onderwijs en de organisatie van de school. Dat blijft zo. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de directeuren staan beschreven in het managementstatuut van Talent Primair dat na bestuursoverdracht van toepassing zal zijn.

Het beleid, de denominaties en de onderwijsconcepten binnen Talent Primair en IKC Cadans blijven hetzelfde. De inrichting van de scholen wijzigt door de bestuursoverdracht niet. De structuur en de aansturing van de scholen blijven ook ongewijzigd.

Over bijvoorbeeld de onderwijskwaliteit en ambities, onderwijsopbrengsten, sociale veiligheid van kinderen, plannen van aanpak, financiën, formatie, lokale ontwikkelingen leggen directeuren verantwoording af aan het bestuur. Het kader daarvoor ligt vast in de kwaliteitszorgstructuur van Talent Primair. IKC Cadans Weesp moet na besluitvorming wel worden aangesloten op de bestuursbrede overlegstructuren van Talent Primair.

De directeur van IKC Cadans Weesp krijgt met de bestuursoverdracht formeel ook een rol en verantwoordelijkheid in de ontwikkeling van de strategie en het organisatiebrede beleid binnen Talent Primair. Voorbeelden hiervan zijn: de visie en strategie, kwaliteitsbeleid, personeelsbeleid, financieel beleid, beleid op het gebied van huisvesting en facilitaire zaken en ICT-beleid.

4.3 Gevolgen voor de medezeggenschap

De structuur en inrichting van medezeggenschap zal door de fusie in essentie niet wijzigen.
Ook na de fusie is de schooldirectie het aanspreekpunt van de medezeggenschapsraad. Voor bovenschoolse aangelegenheden voert de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad gesprekken met het college van bestuur. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van IKC Cadans zal na de bestuursoverdracht vervallen.
Na besluitvorming zal de medezeggenschapsraad van IKC Cadans Weesp met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad moeten afstemmen over hoe de locatie in Weesp in de GMR wordt vertegenwoordigd.

4.4 Ondersteuning door bestuursbureau en kwaliteitsborging

Op dit moment ondersteunt het stafbureau van Talent Primair binnen de context van de personele unie stichting Onderwijs van IKC Cadans. Door de bestuursoverdracht verandert die ondersteuning voor IKC Cadans Weesp niet. Het bestuursbureau blijft ondersteunen bij de beleidsontwikkeling en de uitvoering ervan, zoals dat geldt voor alle scholen van Talent Primair. Deze ondersteuning richt zich bijvoorbeeld op onderwijskwaliteit, leiderschap, persoonlijke ontwikkeling/professionalisering, control en financieel beleid, financiële administratie, personeel- en salarisadministratie, HR-advies, ICT en huisvesting.

5. Effecten op het onderwijs

5.1 Effecten op het onderwijs (Talent Primair)

Voor Talent Primair heeft IKC Cadans een interessant en innovatief concept waarbij kinderopvang en onderwijs intensief samenwerken en daardoor tot een alternatief dagritme komen voor kinderen. Binnen Talent Primair is ontwikkeling en innovatie een belangrijke pijler. De kennis en expertise binnen IKC Cadans heeft toegevoegde waarde om innovatie binnen Talent Primair verder te stimuleren.

5.2 Effecten op het onderwijs (IKC Cadans Weesp)

De bestuursoverdracht van IKC Cadans Weesp aan Talent Primair heeft in essentie geen gevolgen voor het concept en daarmee het onderwijs en de kinderopvang binnen IKC Cadans Weesp. Er is geen aanleiding om het onderwijsconcept van IKC Cadans als gevolg van de overdracht aan te passen.

IKC Cadans Weesp wordt onderdeel van een grotere organisatie. Dit levert verschillende kansen op voor de locatie in Weesp. We noemen de belangrijkste.

1. Borgen & vergroten expertise	2. Positionering & slagkracht
▸ Het delen van expertise, waardoor een breder en grondiger inhoudelijk gesprek kan worden gevoerd over de kwaliteit van onderwijs. Hiermee komen betere beslissingen tot stand wat ten goede komt aan de kwaliteit van het onderwijs. ▸ Een breder palet aan expertise waardoor de scholen beter in staat zijn passende leerlingenondersteuning te organiseren en stevige kwaliteitslijnen uit te zetten. ▸ Het borgen en verder ontwikkelen van expertise in bovenschoolse leernetwerken.	▸ Een stevigere positionering van de school/het IKC binnen de gemeente en (concurrerende) scholen. ▸ Groter belang in het samenwerkingsverband Passend Onderwijs i.v.m. de grotere schaal.

In de volgende paragrafen nemen we bovenstaande kansen inhoudelijk onder de loep.

5.2.1 Borgen en vergroten expertise

Delen van expertise

Door de bestuursoverdracht is IKC Cadans Weesp beter in staat om de ondersteuning te organiseren die kinderen nodig hebben. Een breder palet aan scholen, betekent een bredere expertisebasis voor specifieke ondersteuningsvraagstukken. Als afzonderlijke organisatie is niet alle gewenste expertise in huis. Binnen Talent Primair is er de beschikking over een brede expertisebasis op het gebied van onder andere: HB, reken-, lees- en taalexpertise, gedragsdeskundigen, bewegingsdeskundigen, orthopedagogen, KC, IB en taalklassen.

De kwaliteitszorg van Talent Primair is goed ontwikkeld. Dat ondersteunt IKC Cadans Weesp in de verdere ontwikkeling van de onderwijskwaliteit.

Versterken leernetwerk IKC Cadans Weesp

In leer-/kennisnetwerken van Talent Primair kan IKC Cadans Weesp vanuit een bredere blik dialoog, ontwikkeling en intervisie voeren. Vanuit deze leernetwerken kunnen betrokkenen in het IKC kritisch kijken naar de kwaliteit vanuit verschillende invalshoeken en expertisegebieden.

5.2.2 Positionering en slagkracht

Met samenwerking ontstaat voor IKC Cadans Weesp een groter belang binnen het samenwerkingsverband Passend Onderwijs doordat het onderdeel wordt van een organisatie met een groter aantal scholen en meer diversiteit. De invloed op de keuzes binnen het samenwerkingsverband neemt toe.

5.3 Risico's en randvoorwaarden

Omdat de kwaliteit op school/- IKC-niveau tot uiting komt zal een bestuursoverdracht geen negatieve effecten op de manier van werken hebben. Het versterkt het instrumentarium en de mogelijkheden van medewerkers van IKC Cadans Weesp om hun werk uit te kunnen voeren. Wel is het van belang een aantal stappen te zetten om bovenstaande kansen te verwezenlijken.

- De kwaliteitszorgstructuur van IKC Cadans Weesp moet gekoppeld worden aan de structuur van Talent Primair.
- IKC Cadans moet worden aangesloten op leernetwerken van Talent Primair. De kwaliteitsmedewerkers hebben hierbij een coördinerende rol. De verantwoordelijkheid voor de kennisdeling en inzet van expertise ligt uiteraard bij de scholen/IKC's en medewerkers zelf.

6. Effecten op het personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat

6.1 Personeelssamenstelling IKC Cadans

Samenstelling

Het personeelsbestand is op dit moment als volgt opgebouwd.

- Twee medewerkers hebben een vaste aanstelling.
- 10 medewerkers zijn in tijdelijke dienst van IKC Cadans Weesp. Op twee contracten na lopen de tijdelijke aanstellingen tot midden 2026.*

  In fte levert dat het volgende beeld op (tijdelijk en vast):

Functie	02-2026
Conciërge	0,4
Directeur	1,3286
Leraar	2,8946
Onderwijsassistent	2,8242
Totaal	**7,4474**

- 5 ZZP'ers zijn op dit moment aan IKC Cadans Weesp verbonden.
  ZZP'ers worden ingehuurd via Flex Onderwijs. Flex Onderwijs is een bekende partner van Talent Primair. Bij inhuur via dit bureau is het risico op schijnzelfstandigheid afgedekt. Deze medewerkers worden betaald aan de hand van de uren die zij feitelijk werken. Er zijn geen overnamekosten van toepassing als één van deze medewerkers in dienst wordt genomen. De inzet van ZZP'ers leidt niet tot een verhoogd risico.

* Op IKC Cadans Weesp werken onbevoegden. Op een na hebben de onbevoegde medewerkers, die een opleiding tot leraar volgen, een tijdelijke aanstelling als onderwijsassistent. Daarvan heeft één medewerker een buitenlandse onderwijsbevoegdheid en is zodoende niet bevoegd als leraar. De medewerker heeft toch een tijdelijke aanstelling als leraar en is met een traject gestart om de Nederlandse onderwijsbevoegdheid te realiseren.

Ziekteverzuim

IKC Cadans kent kort en in een enkel geval middellang ziekteverzuim. Er zijn geen lopende ziektedossiers met een complex re-integratie karakter. Er is in 2024 afscheid genomen van twee langdurig zieke directeuren door middel van een vaststellingsovereenkomst. Op basis van aangeleverde informatie van IKC Cadans in 2025 zijn er naar aanleiding daarvan geen lopende WW-verplichtingen.

6.2 Effecten op medewerkers (Talent Primair)

De bestuursoverdracht heeft op de medewerkers van Talent Primair geen effecten. Omdat IKC Cadans Weesp groeit is er in de komende jaren aanhoudende behoefte aan medewerkers. Het concept van IKC Cadans Weesp verrijkt het scholenlandschap van Talent Primair waardoor er meer ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers ontstaan.

De bestuursoverdracht heeft positieve effecten op het stafbureau. De bestuursoverdracht formaliseert de ondersteuning op het gebied van de staf die nu binnen het kader van de personele unie al wordt verzorgd door het stafbureau van Talent Primair. Doordat na de bestuursoverdracht sprake is van één stichting en dus één werkgever worden verschillende processen ontdubbeld. Dat heeft een positief effect op de werkbelasting van de staf.

6.3 Effecten op medewerkers (IKC Cadans Weesp)

Medewerkers van IKC Cadans Weesp komen in dienst van een grotere stichting. Voor medewerkers levert dit verschillende kansen op.

1. Versterken verbondenheid	2. Rechtszekerheid en verstevigen HR-beleid
▶ Meer mogelijkheid om talentgericht te werken vanuit het “goede gesprek” gericht op talentontwikkeling. ▶ Meer mogelijkheden voor het binden en boeien van personeel, door een aantrekkelijker loopbaanperspectief, alternatieve of aanvullende functies/rollen en keuzeruimte in type scholen. ▶ Gebruik maken van elkaars expertise en middelen en zichtbaar maken van aanwezige expertise.	▶ Vergroten continuïteit in aanstellingen personeel door het spreiden van risico’s. ▶ Formaliseren ondersteuning staf en ontdubbelen processen.

Hierna werken we de kansen verder uit.

6.3.1 Versterken verbondenheid

Duidelijke loopbaanpaden en ontwikkelmogelijkheden dragen bij aan de verbondenheid van medewerkers. Talent Primair heeft een grote diversiteit aan functies en rollen. Dit resulteert voor het huidig en toekomstig personeel in een aantrekkelijker loopbaanperspectief (ontwikkeling en verbreding).
Er ontstaat hiermee ook meer ruimte voor talentgericht werken.

Na bestuursoverdracht ontstaat voor de medewerkers van IKC Cadans Weesp de mogelijkheid om zich te ontwikkelen. Enkele voorbeelden zijn:

Schoolniveau	Directieniveau	Stichtingsniveau
▶ Themabijeenkomsten voor leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel. ▶ Bestuursbrede leerkringen/netwerken.	▶ Collegiale consultatie. ▶ Gezamenlijke studiedagen. ▶ MD-traject. ▶ Werkgroepen.	▶ Ondersteuning vanuit het stafbureau.

6.3.2 Rechtszekerheid en verstevigen HR-beleid

Door schaalvergroting kan over- en onder formatie beter worden verdeeld. Over-formatie op de ene school biedt ruimte om gemakkelijker vervanging in te vullen op andere scholen.
Tot slot hebben grotere organisaties een lager risicoprofiel. Dat biedt zekerheid om medewerkers eerder een benoeming voor onbepaalde tijd te geven of om in plaats van tijdelijke uitbreidingen een groter contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Daarnaast kan verzuim en een lerarentekort relatief makkelijker worden opgevangen.

Met de bestuursoverdracht wordt zoals eerder vermeld de ondersteuning door het stafbureau geformaliseerd. Hiermee ontstaat voor IKC Cadans Weesp een toekomstbestendige ondersteuning op het gebied van:

- Personeelszorg.
- HR-strategie.
- HR-advies en beleidsontwikkeling.
- Professionalisering en ontwikkeling.
- Werving en selectie.
- Werkplezier en welzijn.
- Verbondenheid.
- Beheer en administratie.

6.3.3 Overgang personeel

Gevolgen rechtspositie

Medewerkers van IKC Cadans Weesp stichting onderwijs gaan met rechten en plichten over naar Talent Primair. Voor de medewerkers geldt dat er sprake is van opvolgend werkgeverschap. Op grond van OVO (overgang van onderneming, art 7:663 BW) en bepalingen in de WPO treden de medewerkers automatisch in dienst bij Talent Primair met behoud van hun huidige functie, werktijdfactor (wtf), huidige salaris, salarisperspectief en dienstjaren. Eventuele individuele afspraken met werknemers worden schriftelijk vastgelegd en toegevoegd als addendum op de arbeidsovereenkomst.

Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid

Voor de medewerkers van Talent Primair en van IKC Cadans is de CAO-PO van toepassing. Uit een vergelijking van de primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden blijken verschillen. Het uitgangspunt is dat de medewerkers gaan vallen onder de arbeidsvoorwaarden van Talent Primair. Hierover wordt DGO met vakbonden gevoerd.

Na de bestuursoverdracht zijn de arbeidsvoorwaarden van Talent Primair van toepassing, waaronder de CAO-PO. Daar waar op individueel niveau aanpassingen en/of aparte afspraken zijn met personeelsleden treedt Talent Primair in overleg met deze personen om een aanpassingstraject af te spreken, waarbij in ieder geval ten minste één jaar als aanpassingsjaar wordt genomen.

Onderdeel	Talent Primair	IKC Cadans
	De organisatieroutines zijn vastgelegd in kwaliteitskaarten die voor alle personeelsleden inzichtelijk zijn.	
CAO en rechtspositie: opzegtermijn.	Conform CAO-PO	Conform CAO-PO
Werving en selectie **Benoeming bepaalde of onbepaalde tijd.**	▸ Volgens CAO het eerste jaar een dienstverband voor bepaalde tijd, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd.	Benoemingen in principe volgens CAO eerste jaar tijdelijk met uitzicht op vast.

	▶ Website werken bij Talent Primair, gekoppeld aan geautomatiseerd systeem Homerun. ▶ Externe recruiter.	
Functioneren en beoordelen.	▶ Ontwikkelingsgerichte gesprekscyclus Meesterschap Primair. Medewerker werkt autonoom samen met het team aan eigen ontwikkeling. ▶ Verslag opgenomen in HR-systeem HR2day. ▶ Aparte cyclus voor startende medewerkers en bij niet functioneren.	IKC Cadans werkt met jaarlijkse ontwikkelgesprekken tussen leidinggevende en medewerkers. Verslag wordt opgenomen in Teams directie Bij niet-functioneren neemt leidinggevende het initiatief tot gesprek en plan van aanpak.
Ziekteverzuim en Arbodienst **WIA, ERD, IPAP** **Bedrijfsmaatschappelijk werk** **RI&E** **Preventiemedewerker.**	▶ Wekelijks spreekuur bedrijfsarts, telefonisch of op kantoor Talent Primair. ▶ Na 8 dagen ziekte contact met HR en schoolleiding, doel: bepalen of de medewerker eerder dan 6 weken wordt gezien door de bedrijfsarts. ▶ SMT-overleg directies en bedrijfsarts in ieder geval twee keer per jaar. ▶ Samenwerking met Zorg van de Zaak, ook wat betreft inzet overige dienstverleners, zoals mediation, psychologische begeleiding etc. ▶ ERD voor WGA en ZW. ▶ Externe re-integratie-ondersteuning via Synck Company bij medewerkers die ziek uit dienst gaan en WIA. ▶ IPAP collectieve verzekering via Loyalis, vrijwillige keuze werknemer, kosten volledig ten laste van werknemer. ▶ RI&E elke vier jaar; eerstvolgende in 2026 ▶ Preventiemedewerkers aanwezig. ▶ Loopbaantrajecten kunnen laagdrempelig worden ingezet. ▶ Duurzame inzetbaarheid, naast inventarisatie van individuele wensen op school, door Generatiepact, inzetten uren DI, FISCFree. ▶ ER loopt een Europese aanbestedingsprocedure voor een nieuwe arbodienst.	▶ Protocol ziekteverzuim IKC Cadans. Protocol was gekoppeld aan admin. kantoor BlinckAccountants. Sinds 1 jan 2026 is salarisadmin echter overgedragen aan Mercer. ▶ Bedrijfsarts op aanvraag (spoed). Bedrijfsarts regulier (binnen 6 wk). ▶ Eigen risico drager ▶ Ziektekostenverzekering. ▶ Plan van Aanpak: aandacht voor herstel en duurzame inzetbaarheid ▶ Loopbaantrajecten mogelijk ▶ RI&E breed binnen IKC (jaarlijks) ▶ Verzuimverzekering Howden: – Verzekerd: loonsom excl werkg last – Wachttijd 10 dagen – 1e periode 52 wk – 100% – 2e periode 52 wk – 70% ▶ Portal is gekoppeld aan Arbodienst ‘Vitaal ondernemen’ ▶ Vitaal Ondernemen begeleid re-integratie inzet bedrijfsarts etc. (vergelijkbaar proces Zorg van Zaak Talent Primair).

Scholing/begeleiding **Leerteams** **Studiedagen** **BHV** **Vertrouwenspersoon** **Schoolopleiders** **Startende leerkrachten/zij instromers**	▶ Persoonlijke professionaliseringsbudgetten conform CAO-PO. ▶ Budget directies € 3.150 per jaar. ▶ Budget OOP en OP € 535 per jaar bij fulltime aanstelling. ▶ Professionaliseringsbeleid beschreven in kwaliteitskaarten. ▶ Academie, divers breed aanbod trainingen en cursussen passend bij koers Talent Primair. ▶ BHV training aangeboden. ▶ Vertrouwenspersoon leernetwerk/ training aangeboden. ▶ Meerdere interne leernetwerken, (bijv. Gedrag, Rekenen, Taal, Lezen, Montessori). ▶ Kweekvijvers voor leerkracht, IB en directie. ▶ Bovenschoolse coördinator begeleiding stagiaires, zij-instromers en startende leerkracht. ▶ Beleid stratende leerkrachten en directeuren opgenomen in kwaliteitskaarten. ▶ Opleidingsscholen met schoolopleiders. ▶ Tweejaarlijks studiedag voor Talent Primair totaal. ▶ Zij-instromers: bovenschools geregeld als dakpanconstructie inclusief studieverlof. Omschreven in kwaliteitskaart. ▶ Reguliere zij-instromers en onderwijsassistenten die PABO volgen: overeenkomst met HU. ▶ Samenwerking in Onderwijsregio Midden Nederland.	▶ In schooljaren 2023-2024, 2024-2025 en 2024-2026 zijn de professionaliserings-budgetten grotendeels besteed aan; het leren werken met De Noordwijkse Methode (3 jaar t.b.v. licentie) en persoonlijke coaching en begeleiding van leerkrachten. Inzet PO programma GWGB. Tevens is veel gewerkt met ervaren ZZP-ers. ▶ Vaste leer-werk bijeenkomsten op woensdag middag. ▶ BHV in IKC verband. Idem EHBO. ▶ T/m 2025 vertrouwenspersoon NCOI. Voor 2026 opnieuw oriënteren. ▶ Schoolopleider-van-buiten traject (Weesp) ▶ Zij-instromer is begeleid door Derec (Weesp) en/of Vincent talent primair ▶ Samenwerking in Onderwijsregio Amsterdam (vanaf 2026)
Verlofregeling	Conform CAO-PO.	Conform CAO-PO. Bij IKC Cadans bestaat de mogelijkheid tot lesgeven in max 3 adviesweken en die weken verlof opnemen in schoolweken.

Functiebouwwerk	▶ Functieboek beschreven in kwaliteitskaart. ▶ Over het algemeen conform voorbeeldfuncties CAO-PO.	Functieboek vergelijkbaar met TP. Over het algemeen conform voorbeeldfuncties CAO PO
Secundaire arbeidsvoorwaarden. **Reiskosten woon/werk.** **Declaratieregeling.** **Beleid beloningen.** **Bijzondere regelingen.**	▶ Uitgebreidere reiskostenregeling dan CAO-PO. ▶ Jubilea conform CAO. ▶ Kosten gemaakt voor school na voorafgaande afspraak met de schoolleider te declareren. ▶ Netto telefoonvergoeding voor directeuren en IB-ers. ▶ Netto onkostenvergoeding voor directeuren. ▶ Fiscfree: fiscaal vriendelijke aanschaf bepaalde producten.	▶ Uitgebreiderde reiskostenregeling dan CAO-PO ▶ Jubilea conform CAO ▶ Kosten die gemaakt worden voor school kunnen na voorafgaande afspraak met de IKC directeur gedeclareerd worde. ▶ Allen die werken met Telepo app, ontvangen een netto telefoonvergoeding van 10 euro per maand ▶ Lunch mogelijkheid vergoeding 2,30 a 2,50 per maaltijd mogelijk.
Inzetbaarheid **Interne mobiliteit** **thuiswerkmogelijkheden**	▶ Beleid werk naar werk conform CAO-PO. ▶ Mobiliteitsbeleid vrijwillig en verplicht beschreven in kwaliteitskaart. ▶ Geen bijzondere afspraken over thuiswerken. Thuiswerken mogelijk na afstemming.	▶ Medewerkers zijn in dienst van Stichting Onderwijs / IKC Cadans. Interne mobiliteit is mogelijk en bespreekbaar. In de praktijk één keer voorgekomen (ivm reisafstand). ▶ Geen bijzondere afspraken omtrent thuiswerken, wel mogelijk na afstemming (zou uitzondering zijn).

Personeelsdossiers

Als onderdeel van de bestuursoverdracht worden de personeelsdossiers van de medewerkers van IKC Cadans overgedragen aan Talent Primair, met inachtneming van de wettelijke bepalingen. Om bij de bestuursoverdracht de privacy van medewerkerts te waarborgen stelt de Autoriteit Persoonsgegevens de volgende voorwaarden:

- Het bevoegd gezag dient de overdracht aan te kondigen.
- Het bevoegd gezag mag niet meer gegevens verstrekken dan noodzakelijk is voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.
- De werknemers hebben het recht om hun dossier in te zien.
- In verband met de invoering van de AVG hebben de medewerkers de mogelijkheid bepaalde gegevens te verwijderen en bezwaar aan te tekenen tegen de overdracht.

Er is sprake van overdracht van de onderneming en opvolgend werkgeverschap. Voor de overdracht van het personeelsdossier betekent dit formeel dat de nieuwe werkgever, Talent Primair, in de gelegenheid moet worden gesteld om het werkgeverschap voort te zetten.

Onderdelen die van belang zijn om het (opvolgend) werkgeverschap uit te oefenen kunnen niet worden verwijderd. In dit kader bevat een personeelsdossier minimaal de volgende onderdelen, welke dan ook worden overgedragen aan Talent Primair.

- Kopie ID-bewijs.
- Loonbelastingverklaring.

- Formulier NAW en bankgegevens.
- Diploma's.
- Aktes.
- Diensttijdoverzicht.
- Jubilea.
- Correspondentie over benoemingen, arbeidsvoorwaarden, promotie/demotie en ontslag.
- Verslagen van gesprekken in het kader van de gesprekscyclus.

Voor de medewerkers die in verband met de bestuursoverdracht in dienst treden bij Talent Primair zal een nieuwe VOG worden aangevraagd.
Mocht een medewerker geen toestemming geven voor de overdracht van één of meer onderdelen van het dossier, waar het opvolgend werkgeverschap belemmert, zal het bevoegd gezag een formeel besluit nemen over hoe om te gaan met onthouden van de toestemming. Als het bestuur besluit om het dossier over te dragen dan wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld bezwaar te maken.

6.4 Gevolgen voor toegankelijkheid, keuzevrijheid en diversiteit

Toegankelijkheid van bestuur

De bestuursoverdracht heeft geen effect op de toegankelijkheid van het bestuur voor het personeel, de ouders en de leerlingen. Het aantal lagen in de organisatie neemt niet toe. Voor leerlingen, ouders en de meeste medewerkers blijft de school/het IKC het aanspreekpunt. Er verandert voor hen niets.

Gevolgen voor betrokkenheid van de medezeggenschap, personeel, ouders/leerlingen

Medezeggenschap van medewerkers, ouders en leerlingen is in de WMS vastgelegd. De bestuursoverdracht heeft daarom geen effect op de medezeggenschap. Zoals eerder vermeld moet over de vertegenwoordiging van IKC Cadans in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad na besluitvorming afstemming plaatsvinden tussen de medezeggenschapsraad van IKC Cadans Weesp en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van Talent Primair.

De leerlingen blijven ingeschreven op hun huidige school/IKC waardoor er voor de leerlingen geen merkbare gevolgen zijn. Ouders hebben betrokkenheid in de school/IKC door ouderraden en participatie in de MR. Dat verandert niet.

Gevolgen voor keuzevrijheid

Met keuzevrijheid wordt het keuzeaanbod van scholen/instellingen van een bepaalde richting of pedagogisch/didactische aanpak bedoeld.
Voor ouders zijn er geen gevolgen. Het aantal besturen voor primair onderwijs in Weesp neemt weliswaar af, maar de scholen (met hun identiteit) wijzigen niet. Er zijn geen gevolgen voor de keuzevrijheid van de ouders en leerlingen. De identiteit van de scholen verandert niet en deze is geborgd in de statuten en de besturingsfilosofie van Talent Primair.

Gevolgen voor de diversiteit

De wetgever speekt over de borging van het onderwijsaanbod dat er op dit moment is. Er zijn geen gevolgen voor de diversiteit van het onderwijsaanbod. Het onderwijsaanbod in Weesp (en het hele voedingsgebied van Talent Primair) blijft gelijk. Voor ouders en leerlingen verandert er niets aan de diversiteit van het onderwijsaanbod.

De onderwijsconcepten van de scholen wijzigen ook niet. Op termijn wordt het schoolplan van IKC Cadans uitgelijnd met de strategische koers van Talent Primair.

Gevolgen voor de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio

De locaties van de scholen van Talent Primair en IKC Cadans Weesp wijzigen als gevolg van de bestuursoverdracht per 1 januari 2027 niet. Voor de locatie in Berkel en Rodenrijs van IKC Cadans is de situatie anders. Hiervoor wordt een apart traject doorlopen dat ofwel resulteert in de overdracht van de school aan een ander schoolbestuur per 1 augustus 2026 of sluiting als een overdracht niet mogelijk is.

De spreiding van de onderwijsvoorziening in Weesp (en ook het voedingsgebied van Talent Primair) ondervindt geen effect door de bestuursoverdracht.

7. Effecten op de voorzieningen en huisvesting

7.1 Effecten van bestuursoverdracht

De bestuursoverdracht heeft geen effect op de voorzieningen van IKC Cadans.
Bestaande verplichtingen en contracten gaan mee over naar Talent Primair voor zover de continuering van het primaire proces dat vereist.

IKC Cadans stichting Onderwijs is sinds 2022 samen met Cadans kinderopvang tijdelijk gehuisvest in een groot oud vo-schoolgebouw (bouwjaar 1970) aan de Papelaan 99 in Weesp. De gemeente wil met Talent Primair een 'Ingebruikgevingsovereenkomst' afsluiten. Daarbij wordt Talent Primair verantwoordelijk voor het beheer en de staat van onderhoud van het gehele onderwijsgebouw (de gymzaal blijft in beheer bij de gemeente).

Het belangrijkste risico wat betreft de Papelaan is de beperkte ruimte voor groei: de school kan in het huidige pand met maximaal vier groepen uitbreiden. Te verwachten is dat dit punt over twee jaar bereikt is, en dan is de nieuwbouw nog niet af. Dit is door Talent Primair inmiddels aangekaart bij een eerste schouw van het gebouw met de gemeente. De gemeente gaf aan het te willen oplossen. De gemeente is verantwoordelijk voor tijdelijke huisvesting. De gemeente acteert hier tot op heden echter wel procedureel: men gaat af op eigen prognoses, zoals ook aan de orde was bij Wisperweide.

7.2 Aanstaande nieuwbouw

In schooljaar 2027-2028 verhuist IKC Cadans Weesp naar de Bloemendalerpolder (deelplan 6), nieuwbouw, op een locatie aan Fort Nieuwersluislaan 202 in Weesp. De verwachting is dat de nieuwbouw rond augustus 2028 klaar zal zijn.

De gemeente belegt het bouwheerschap voor het pand voor IKC Cadans bij schoolbestuur Florente, dat zelf ook een nieuw schoolgebouw krijgt (IKC Cadans en Florente worden fysieke buren). Florente besteedt het bouwheerschap uit aan Dev Real Estate. De gemeente heeft IKC Cadans geen bouwheerschap gegeven omdat IKC Cadans als startende stichting voor hen een te groot risico vormde. Daarom heeft de gemeente in eerste instantie ook besloten om zes lokalen in gebruik te geven van het gebouw, en niet direct het hele gebouw over te dragen aan IKC Cadans.

Hoewel dit betekent dat Talent Primair geen bouwheer wordt, geeft de gemeente aan dat er twee losse budgetten zijn toegekend. Bovendien geeft de gemeente aan dat men wil regelen dat Talent Primair per maart 2026 aanspreekpunt is voor de bouwheer in plaats van de gemeente. De gemeente is ervan op de hoogte dat Talent Primair niet in staat is een eigen bijdrage te leveren aan het pand. Hier ligt dus geen risico. We zien wat betreft de nieuwbouw geen grote risico's. Talent Primair kent het bestuur van Florente en verwacht dat het op bovenstaande wijze met elkaar, als goede buren, goede afspraken kan maken.

8. Kosten en baten van de bestuursoverdracht

8.1 Leerlingontwikkeling

Het leerlingenaantal is de belangrijkste factor voor bestaanszekerheid. Volgens de prognoses van DUO is de volgende leerlingontwikkeling te verwachten.

Jaar	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2030
Aantal	19	106	182	230	272	335	404	431	446

De school verwacht verder te groeien met twee tot drie groepen per jaar naar uiteindelijk 400-550 leerlingen. Deze potentie is ook aanwezig, omdat in de Bloemendalerpolder volgens de gemeente een potentiële groei voor alle scholen samen van 1000 kinderen mogelijk is. Deze ontwikkeling leidt jaarlijks tot een significante voorfinanciering.

8.2 Financiële positie

Op basis van de voorlopige jaarcijfers is de financiële positie als volgt:

Staat van baten en lasten over 2025		Realisatie	Begroting	Realisatie
en vergelijkende cijfers 2024		2025	2025	2024
		€	€	€
	3. Baten			
3.1	Rijksbijdragen	2.205.266	1.829.521	1.866.997
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	9.626	-	16.228
3.5	Overige baten	54.059	18.000	56.509
	Totaal baten	2.268.952	1.847.521	1.939.734
	4. Lasten			
4.1	Personeelslasten	1.815.734	1.424.002	1.560.439
4.2	Afschrijvingen	5.031	8.354	1.955
4.3	Huisvestingslasten	134.596	148.738	70.586
4.4	Overige lasten	247.577	152.385	253.867
	Totaal lasten	2.202.937	1.823.214	1.886.847
	Saldo baten en lasten	66.014	24.307	52.887
	6. Financiële baten en lasten			
6.1	Financiële baten	841	-	1.380
6.2	Financiële lasten	-	-	-
	Totaal resultaat	**66.856**	**24.307**	**54.267**

Balans per 31 december 2024

		31-12-2025 €		31-12-2024 €	
1.	**Activa**				
1.1	**Vaste activa**				
1.1.2	Materiële vaste activa	49.323		26.994	
1.1.3	Financiële vaste activa	-		-	
			49.323		26.994
1.2	**Vlottende activa**				
1.2.2	Vorderingen	221.181		128.471	
1.2.4	Liquide middelen	92.462		103.301	
			313.643		231.772
	Totaal activa		362.966		258.765

		31-12-2025 €		31-12-2024 €	
2.	**Passiva**				
2.1	**Eigen vermogen**				
2.1.1	Groepsvermogen	62.722		-4.134	
			62.722		-4.134
2.2	**Voorzieningen**				
2.2.1	Personele voorzieningen	6.833		7.008	
2.2.3	Voorziening Groot Onderhoud	-		-	
			6.833		7.008
2.4	**Kortlopende schulden**				
2.4.4	Schulden aan OCW	425		-	
2.4.5	Schulden aan verbonden partijen	23.467		20.479	
2.4.6	Schulden aan gemeenten en GRn	87.889		2.086	
2.4.8	Crediteuren	39.948		84.349	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	58.569		62.585	
2.4.10	Pensioenen	12.411		13.661	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	-		-	
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW / EZ	-		-	
2.4.15	Vooruit ontvangen investeringssubsidies	-		-	
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	30.823		31.047	
2.4.19	Overige overlopende passiva	39.880		41.684	
			293.412		255.891
	Totaal passiva		362.966		258.765

8.3 Financiële overdracht

Bij bestuursoverdracht vindt een activa-passiva overdracht plaats. Dit wil zeggen dat alle bezittingen en verplichtingen van IKC Cadans stichting Onderwijs per 1 januari 2027 één op één mee over gaan naar Talent Primair. Dit omvat het volgende:

- De materiële vaste activa op basis van de activastaat.
- Liquide middelen.
- De onderhoudsvoorziening.
- Personeelsvoorzieningen.
- Kortlopende schulden.

In het najaar van 2026 wordt voor IKC Cadans Weesp een begroting en meerjarenbegroting opgesteld op basis van het allocatiebeleid van Talent Primair.

9. Besluitvorming, implementatie en evaluatie

9.1 Besluitvorming

Nadat deze rapportage in de regiegroep is vastgesteld, nemen de besturen van Talent Primair en Cadans stichting Onderwijs een voorgenomen besluit. De verdere besluitvorming ziet er vervolgens als volgt uit. We beschrijven hierin de gremia en hun rol.

Stappen		
#	**Gremium**	**Besluit**
1	Bestuur Talent Primair en IKC Cadans stichting Onderwijs	Voorgenomen besluit.
2	Colleges B&W	Advies over de wenselijkheid van de bestuursoverdracht. De adviesvraag is reeds aan de colleges B&W voorgelegd.
3	GMR'en Talent Primair en IKC Cadans.	Instemming met de bestuursoverdracht. Hiervoor moet eerst een ouderraadpleging uitgevoerd worden. We stellen voor om dit bij de ouders van IKC Cadans Weesp uit te voeren. Omdat de scholen van Talent Primair geen gevolgen merken van een bestuursoverdracht.
4	RvT's Talent Primair en IKC Cadans stichting Onderwijs	Goedkeuren van de bestuursoverdracht.
5	Bestuur Talent Primair en IKC Cadans stichting Onderwijs	Definitief besluit.

Parallel aan dit proces wordt met de vakbonden een DGO gevoerd over de personele gevolgen.

9.2 Voorbeeld van de implementatiestappen

Na het definitieve besluit worden de volgende handelingen verricht:

- Bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) brinmutatieformulier indienen.
- Melding Kamer van Koophandel (KvK).
- Aanmeldingsformulier naar de Belastingdienst inclusief oprichtingsakte en uittreksel KvK.
- Aanmelden bij ABP.
- Opheffen oude werkgever bij diverse instanties.
- Melding maken bij overige instanties: zoals collega schoolbesturen.
- Informeren samenwerkingsverband passend onderwijs.
- Naam en adreswijzigingen versturen.
- Regelen tekenbevoegdheid en machtigingsbevoegdheid.
- Aanpassen Arbo-contract, c.q. verlenging van het huidige contract.
- Selecteren accountant.
- Afsluiten bestuursaansprakelijkheidsverzekering.

9.3 Evaluatie

Na 1 januari 2027 wordt er geëvalueerd. Er wordt hierbij vooral gekeken naar hoe het in- en uitfaseren is gelopen. De evaluatie zal met de schooldirecteur van IKC Cadans, de MR en GMR, de bestuurders en de raad van toezicht plaatsvinden. We stellen voor om drie evaluaties te plannen, in Q2, Q3 en Q4.

Onderwerpen van deze evaluatie zijn in ieder geval:

- De mate waarin de (gekwantificeerde) doelen uit de intentieverklaring zijn bereikt en wat daarvoor nog nodig is.
- Verloop infaseren in de organisatiestructuur en de werking ervan in het bijzonder.
- Verloop infaseren in de medezeggenschap.

De betrokkenen stellen voor ieder evaluatief moment vast welke punten worden meegenomen in de bespreking.

10. Advies gemeenten

De adviezen van de colleges B&W van de gemeenten zijn in bijlage I opgenomen.

Bijlage I: Adviezen colleges B&W

De adviezen van de colleges B&W worden bij het definitief besluit aan de FER toegevoegd. Op het moment dat het besluit binnen is wordt dit naar de medezeggenschapsraden nagezonden.